

Guía Docente: Formación y orientación laboral

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Titulación	Grado en Educación Infantil 2021
Plan de estudios	2021
Materia	Optatividad
Carácter	Optativo
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Cuarto
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	María Micaela Cuenca Vidal	Correo electrónico	mariamicaela.cuenca@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Perfil Profesional 2.0	Linkedin		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Atención temprana • Bases biofisiológicas del desarrollo motor • Didáctica y organización de la atención a la diversidad • Educación inclusiva y TIC • Empresa e iniciativa emprendedora • Formación y orientación laboral • Intervención con familias y atención a menores en riesgo • Intervención psicomotriz • Políticas y prácticas inclusivas • Primeros Auxilios
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>La educación no es un hecho estático, ya que supone un conjunto de acciones que le caracterizan por ser un aspecto humano dinámico y en constante proceso de cambio y adaptación. En este sentido, la contextualización curricular de esta asignatura impone la necesidad de determinar su dimensión a partir de sus aspectos definitorios. De tal manera el desarrollo intelectual, social o moral de las personas a partir del proceso de enseñanza y aprendizaje (formación), el criterio o información que se ofrece a los individuos (orientación), y los aspectos propios del trabajo (laboral), se combinan para concebir una relación de objetivos propia de esta asignatura.</p> <p>A nivel global, el plan de estudios aspira brindar la posibilidad de acercarse a una formación que supone el reconocimiento y adquisición de una serie de competencias vinculadas al maestro de educación infantil. En este sentido, esta asignatura se vincula principalmente con la práctica profesional del futuro maestro por cuanto se integra a la dinámica del mismo en su labor docente.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<p>CO-01 Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad.</p> <p>CO-02 Identificar las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida.</p> <p>CO-03 Identificar los diferentes riesgos derivados de la profesión y valorar la cultura preventiva.</p> <p>CO-04 Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de estos.</p> <p>CG06 Reflexionar en grupo sobre la aceptación de normas y el respeto a los demás.</p> <p>CG18 Adquirir hábitos y destrezas para el aprendizaje autónomo y cooperativo y promoverlo en los estudiantes.</p> <p>CG19 Comprender la función, las posibilidades y los límites de la educación en la sociedad actual y las competencias fundamentales que afectan a los colegios de educación infantil y a sus profesionales.</p>
--------------------------------------	--

	<p>CB2 Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.</p> <p>CE20 Valorar la importancia de la estabilidad y la regularidad en el entorno escolar, los horarios y los estados de ánimo del profesorado como factores que contribuyen al progreso armónico e integral de los estudiantes.</p> <p>CE27 Valorar la importancia del trabajo en equipo.</p>
<p>Resultados de aprendizaje de la asignatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona en grupo sobre la aceptación de normas y el respeto a los demás. • Adquiere hábitos y destrezas para el aprendizaje autónomo y cooperativo y promoverlo en los estudiantes. • Comprende la función, las posibilidades y los límites de la educación en la sociedad actual y las competencias fundamentales que afectan a los colegios de educación infantil y a sus profesionales. • Sabe aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posee las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio. • Valora la importancia de la estabilidad y la regularidad en el entorno escolar, los horarios y los estados de ánimo del profesorado como factores que contribuyen al progreso armónico e integral de los estudiantes. • Valora la importancia del trabajo en equipo. • Identifica y valora las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad. • Identifica las características del trabajo en equipo, valorando su importancia para mejorar la práctica educativa y lograr una intervención planificada, coherente y compartida. • Identifica los diferentes riesgos derivados de la profesión y valorar la cultura preventiva. • Reconoce sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad para el ejercicio de una ciudadanía democrática Identificar y evaluar su contribución a los objetivos de la Institución, valorando su actividad profesional para la consecución de estos.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>La incorporación de este nuevo perfil de profesional al ámbito de la Educación Infantil es acuciante por varios motivos. En primer lugar, los cambios en la normativa que inciden en la importancia de la escolarización temprana de los menores de 3 años y que han generado un aumento en la demanda de nuevos profesionales capacitados y con flexibilidad para la atención e intervención en educación infantil. Por otro lado, las condiciones socioeconómicas en determinadas situaciones fuerzan a las familias a recurrir a organizaciones que puedan realizar tareas de atención al menor bien durante la jornada de trabajo o, como ocurre en algunos casos críticos, cuando estas condiciones implican riesgo o desatención.</p> <p>En consecuencia, la necesidad de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral, o de evitar las posibles situaciones de riesgo para el menor, produce una amplia gama de servicios complementarios, al sistema formal educativo, no solo de atención en la infancia sino también de ocio y tiempo libre.</p> <p>La presente asignatura brinda la oportunidad de adquirir competencias necesarias para el acercamiento del futuro maestro al mercado laboral dándole una visión de conjunto de las relaciones laborales, el trabajo en equipo y la prevención de riesgos en el contexto de</p>
--	--

trabajo, fundamentales, por otro lado, para la propia intervención educativa. Teniendo en cuenta estos preceptos, los ejes temáticos sobre los que tratará la asignatura serán los siguientes:

- Búsqueda activa de empleo. La empleabilidad y las competencias profesionales. El currículum vitae. La entrevista de trabajo.
- Gestión del conflicto y equipos de trabajo. El conflicto dentro de las organizaciones. Los equipos de trabajo.
- El contrato de trabajo. Tipos de contrato. La formalización de los contratos de trabajo.
- La Seguridad Social. Antecedentes y definición. Acción protectora. Prestaciones y asistencia sanitaria.
- La evaluación de riesgos profesionales. Principios de la acción preventiva. El puesto de trabajo y su observación. Integración de la prevención de riesgos laborales. Métodos de evaluación de riesgos.

Contenidos

UD1. Búsqueda activa de empleo

La búsqueda activa de empleo es un hecho que a todas las personas en algún momento determinado nos corresponderá realizar. La evolución de las disciplinas y el avance tecnológico hacen que todas las profesiones estén permanentemente en proceso de revisión y actualización.

En este orden de ideas, y dentro del caso que nos ocupa, la formación docente no está lejos de dicha realidad. Más allá de restringir la acción docente al aula de las clases, estamos hablando de un profesional de la educación que está formado no solo para enseñar, sino para dirigir y orientar a grupos de personas. En este sentido, el reconocimiento de una serie de aspectos relacionados con la búsqueda activa de empleo no se limita solamente al hecho mismo de la búsqueda, sino que se trata de adquirir un conocimiento más global que a la vez permita revisar y explorar todos los elementos que serán expuestos a lo largo de esta unidad didáctica.

A nivel global, esta unidad didáctica se compone de tres bloques temáticos:

- 1.La empleabilidad y las competencias profesionales.
- 2.El *currículum vitae* (CV).
- 3.La entrevista de trabajo.

UD2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo

Esta unidad didáctica nos va a permitir reconocer las características del conflicto. Tal y como se estudiará a continuación, el conflicto está presente en toda agrupación de personas, y la diferencia está en la manera en la que se abordan los procesos vinculados.

Por otra parte, trabajar en equipo es una competencia profesional muy valorada en la actualidad. Todo profesional debe adquirir este tipo de competencia por cuanto facilita el intercambio de información, el aprendizaje entre pares y fomenta la participación y la comunicación; sin embargo, el conflicto también puede ocurrir en un trabajo en equipo, con lo cual la conciliación entre el trabajo y la vida personal puede verse determinada por el clima organizacional y por su efecto en las personas.

De tal manera, esta unidad se organiza en dos grandes bloques:

- 1.El conflicto dentro de las organizaciones.
- 2.Los equipos de trabajo.

UD3. El contrato de trabajo

En esta unidad vamos a trabajar los temas más importantes relacionados con el contrato de trabajo. El contrato de trabajo es el instrumento que tenemos para poder establecer las relaciones que se van a establecer entre trabajador y empresa. Un contrato es un compromiso entre dos partes. En este caso, el compromiso del trabajador a desarrollar su trabajo para la empresa a cambio de unas prestaciones como el salario.

Para comenzar veremos quiénes tienen potestad para firmar un contrato de trabajo y cómo se formaliza. Estudiaremos los aspectos fundamentales del contrato:

- Las modalidades de contrato más importantes y usuales en nuestro país, profundizando en cada una para poder distinguir cuándo es pertinente la aplicación de una modalidad u otra. Son los contratos indefinidos, temporales y formativos.
- Las modificaciones que pueden producirse al contrato por las diferentes circunstancias que pueden aparecer a lo largo de la relación laboral. Veremos las modificaciones por movilidad funcional, geográfica y las modificaciones esenciales.
- Las diferentes causas por las que puede suspenderse el contrato de manera temporal junto a los efectos laborales que conlleva.
- Los motivos por los cuales puede darse por extinguido el contrato, que pueden ser por voluntad del trabajador, por voluntad de la empresa, por mutuo acuerdo o por causas ajenas a trabajador y empresa.

UD4. La Seguridad Social

Esta unidad didáctica quiere presentar los aspectos más relevantes y característicos del sistema de la Seguridad Social español y su acción protectora. En este sentido, y según el contenido propio que estudiar, la fuente consultada es la fuente oficial, es decir, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. Para que puedas enriquecer tus conocimientos, también se presenta un conjunto de recursos complementarios a estos contenidos al final.

Es importante señalar que, al ser un contenido con una fuerte carga conceptual, debe ser leído de manera comprensiva, porque se revisan una serie de definiciones que, en definitiva, deben ser establecidas por el Gobierno central al ser área de su exclusiva competencia.

Para mejorar la transferencia y la inferencia de lo que a continuación se estudiará, una buena estrategia es intentar hacer una comparativa entre el contenido y los casos tanto propios como de personas conocidas, para que poco a poco se pueda vincular lo que se aprende con la vida real.

UD5. La evaluación de riesgos profesionales

La evaluación de riesgos profesionales debe ser revisada en todos aquellos espacios en donde se desarrolle nuestra labor profesional. Existen una serie de rasgos característicos que ayudan a evaluar el grado o nivel del riesgo y cómo este puede llegar a afectarnos. Es por esto por lo que en el ámbito europeo se insiste en la participación de los trabajadores en los planes de prevención de riesgos laborales, ya que estos son los que, en definitiva, tienen sobre sí una gran cuota de responsabilidad desde una perspectiva técnica y operativa.

En esta unidad didáctica, y con una importante carga técnica, se estudiarán los componentes característicos de esta área. Seguramente, como resultado del respectivo proceso crítico y analítico, se podrán reconocer desde una nueva perspectiva todos aquellos puntos que cotidianamente forman parte de nuestro quehacer y que, de manera inesperada, pueden convertirse en factores de riesgo a partir del nivel de estos.

UD6. La planificación de la prevención de riesgos en la empresa

El proceso de planificación de la prevención de riesgos es una actividad inclusiva en la que deben participar los actores involucrados. En este sentido, los docentes deben reconocer, analizar y proponer una serie de actividades conducentes al diseño de dicha planificación. Para tal fin, en esta unidad didáctica se revisarán aspectos relativos a la prevención de riesgos y el docente, además de los elementos sustantivos de la prevención escolar. Así:

Los docentes de enseñanza no universitaria son considerados, a menudo, trabajadores privilegiados desde el punto de vista de la salud laboral. Sin embargo, la docencia es una profesión dura que exige tratar con personas e implica la adaptación constante a nuevas necesidades en una sociedad cambiante (Rabadà y Artazcoz, 2002, p. 54).

METODOLOGÍA

Actividades formativas

El proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura se estructura en torno a 6 unidades didácticas. En cada una de ellas el estudiante encuentra el material de estudio en formato interactivo que se complementa con material alternativo en forma de artículos, vídeos o páginas web. Con el fin de transformar los contenidos en aprendizajes se establecen una serie de actividades (siempre contando con la ayuda y tutorización del profesor de todo el proceso de trabajo). Estas actividades son:

Contenidos teóricos: Consulta, lectura, aprendizaje, actividades y revisión de textos que contienen las lecciones de la asignatura. Contendrá incentivos hacia competencias y adquisición de conocimientos.

Foros de Debate: Actividades para debate y/o para resolución en común y compartida, propuestas de pensamiento crítico con destino de comunicación participativa. Supondrán la puesta en contraste de textos, enlaces y webs que contengan referencias distintas y/o divergentes entre sí y aún divergentes con nuestras propias enseñanzas.

Questionarios: Permiten la comprobación de los conocimientos adquiridos mediante la realización de una prueba objetiva sobre los contenidos teóricos expuestos a lo largo del periodo formativo.

Trabajo colaborativo: A través de la formación de grupos en los que se trabajará de manera cooperativa, se pondrá en práctica el trabajo en equipo, cuya importancia se encuentra de manera transversal en las competencias, objetivos y contenidos de la asignatura.

Prueba de Evaluación de Competencias (PEC): Además, en el caso de optar por esta opción de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u online (EX)**, según la **modalidad elegida por el estudiante**, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u online (EX)**, según la **modalidad elegida por el estudiante**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u online (EX), según la modalidad elegida por el estudiante**, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía

González, J.C y Pérez, R. (2023). *Formación y orientación laboral*. Paraninfo

<p>básica</p>	<p>Este manual contiene todos los temas de formación y orientación laboral que se tratan en esta asignatura, además de complementarlos con otros de interés para el área de conocimiento. Como manual actualizado, también contiene actividades y ejercicios prácticos, noticias de prensa y ejemplos reales que complementan el contenidos teórico.</p> <p>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255 § 11430 (2015).</p> <p>Esta legislación es imprescindible para la asignatura de Formación y orientación laboral, ya que los contenidos relacionados con el Derecho laboral tienen un peso importante. Conocer el Estatuto de los Trabajadores es esencial porque es la base a partir de la cual se trabajarán los diferentes aspectos de este campo y sus regulaciones asociadas.</p>
<p>Bibliografía complementaria</p>	<p>Benítez, M., Medina, F., y Munduate, L. (2012). La gestión de conflictos relacionales en las organizaciones de servicios. <i>Anales de Psicología</i>, 28(1), 139-149.</p> <p>Clemente, J. (2010). Intervención sobre los niveles de <i>burnout</i> y resiliencia en docentes de Educación Secundaria a través de un programa de conciencia plena (<i>mindfulness</i>)/Mindfulness Program for Increasing Resilience and Preventing Burnouts in Secondary School Teachers. <i>Revista Complutense de Educación</i>, 21(2), 271.</p> <p>Climent-Rodríguez, J. A. y Navarro-Abal, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. <i>Revista Española de Orientación y Psicopedagogía</i>, 27(2), 126-133.</p> <p>Figueredo, P. A. L., Ricardo, A. I. I., y Betancourt, L. A. A. (2019). Los proyectos escolares: alternativa para desarrollar la formación laboral. <i>Opuntia Brava</i>, 11(2), 1-13.</p> <p>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). <i>Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa</i>. https://www.insst.es/</p> <p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269 § 24292 (1995).</p> <p>López J.M. (2020). <i>La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador</i>. Dykinson.</p> <p>Martínez, M.A. (2018). <i>La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador</i>. Bomarzo.</p> <p>Pérez, L. (2020). <i>El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada</i>. Aranzadi.</p> <p>Sánchez, G. y Tamboleo, R. (2016). Política y derechos sociales en tiempos de crisis en España. Barataria. <i>Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales</i>, 15, 239-253.</p>
<p>Otros recursos</p>	<p>AlfaPsicología (3 de septiembre de 2015). <i>Síndrome de Burnout</i> [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=QeoogsO0Wak&t=78s</p> <p>Vídeo en que se explica en qué consiste este síndrome y cómo prevenirlo.</p> <p>Ayanet RRHH. (18 de septiembre de 2019). <i>El CV ciego en España a debate</i>. [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=T-S_rLNZSbk</p> <p>Vídeo en el que se reflexiona acerca de la idoneidad de hacer un CV sin foto.</p> <p>Esteban, Patricia (5 de agosto de 2021). <i>Los traslados forzosos no están justificados</i></p>

cuando el puesto es teletrabajable. Wolters Kluwer. Cinco días. El País economía.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/02/legal/1627902006_944599.html

Artículo de prensa en que se explica una sentencia por la que se declara injustificado el traslado forzoso de una trabajadora porque sus funciones se pueden realizar teletrabajando.

HySLA. (14 de septiembre de 2014). *Seguridad y salud ocupacional* [Vídeo]. YouTube. <https://youtu.be/exdxTSjLm-0>

Vídeo explicativo sobre los riesgos en el trabajo.

Fundación Mapfre (2 de noviembre de 2015). *Evacuación en centros escolares* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=2lwK7aNvxkE>.

Vídeo dirigido a escolares donde se explican los principios básicos para realizar una evacuación en caso de emergencia.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2021). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales*. <https://www.mites.gob.es/es/extras/buscador/resultados.htm?q=actuaciones+preventivas&buscar.x=0&buscar.y=0&hl=es>

Documento que sirve como guía de actuación para la inspección de trabajo en relación a los riesgos de carácter psicosocial.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo estatal. (5 de julio 2023) *Duración de la prestación*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/duracion-prestacion-contributiva.html>

Página web en la que se informa sobre los días a los que se tiene derecho a la prestación por desempleo según lo cotizado.

OIT-OMS. Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Publicación de este organismo internacional sobre la salud mental, sus riesgos y su prevención.

Ricaulte. (16 de junio de 2015). *Trabajo en equipo Pingüinos, hormigas, cangrejos*. [Vídeo]. YouTube [trabajo en equipo Pingüinos, hormigas, cangrejos - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=quG1sX8AwoQ)

Vídeo de animación en el que se ilustran ejemplos de la eficacia del trabajo en equipo.

SUI.IUS (5 julio 2023). *Empresas de trabajo temporal o ETT: qué son y cómo funcionan* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=quG1sX8AwoQ>

Vídeo explicativo sobre qué son y cómo funcionan las empresas de trabajo temporal en España.